

# セカンドオピニオン

株式会社オーシーエス  
SDGs リンク・ファイナンス

発行日:2026年3月19日

発行者:第四北越

リサーチ&コンサルティング株式会社

本文書は、SDGsリンク・ファイナンスに関するセカンドオピニオンである。

## 1. 借入人の概要

### (1) 事業概要

- 株式会社オーシーエス(以下、同社)は、小千谷市に本社を置き、システム開発や IT コンサルティングを手掛ける情報サービス事業者である。業務用パッケージソフトの企画・開発・販売から導入後のメンテナンスサポートまでワンストップで対応できることから、地域の IT インフラを支える重要な役割を果たしている。
- 同社は、「IT で地域社会に活力をもたらす」を企業スローガンに掲げている。同社の代表的な製品には、①温浴施設向けの入退館管理システム「湯~なびげーしょん」、②地元伝統の「錦鯉」産業をサポートする「預かり鯉(錦鯉)管理システム」、③地域の情報発信拠点「道の駅」の情報管理を支える「道の駅・直売所向け POS システム」の3つがある。地域産業の活性化を IT 技術で支援することを使命と捉え、幅広く製品開発に取り組んでいる。

#### 【同社の企業スローガン】



資料:オーシーエスの Website <https://www.ojiya.co.jp/>

## 【同社の代表製品】

湯浴施設の運営をまるごと支援！

### 湯～なびげーしょん

温泉施設・日帰り温泉・スパ・スーパー銭湯向け業務支援システム。  
POS・オーダーリング・データ管理を統合し、湯浴施設の運営を効率化。  
リアルタイム情報連携で温泉施設の運営品質を向上。  
自社開発による温泉施設専用カスタマイズで、  
日帰り温泉・スパ・スーパー銭湯に最適なシステムを提供。

詳細はこちら

全ての経情報を一元管理！

### 預かり鯉(錦鯉)管理システム

鯉鯉の情報と写真を一括管理。個体ごとの詳細データから写真履歴まで、  
顧客別・池別の検索機能で効率的な管理を実現。  
出荷指示書の自動作成で事務作業を大幅に効率化します。

詳細はこちら

道の駅の価値をつなぎ、地域の魅力を高める！

### 道の駅・直売所向けPOSシステム

道の駅における直売所、レストラン、湯浴施設など、複数施設の連携を強化し、  
相乗効果による業務効率化と人手不足の解消をサポートします。  
施設間データを一元管理することで、スムーズな運営と新たなサービス創出に貢献します。  
標準機能の充実はもちろん、各種オプションや個別カスタマイズにも対応。  
道の駅・直売所の運営に最適化したソリューションを提供します。

詳細はこちら

資料:オーシーエスの Website <https://www.ojiya.co.jp/>

- 同社が取り組む事業のひとつに、IT コンサルティングがある。知識と経験が豊富な職員が情報管理のトータルアドバイザーとして、お客様の課題に対する最適な解決策を提案し、様々なプロジェクトを相談から運用フォローまできめ細かく支援している。
- 同社はシステムエンジニアやモバイルエンジニア、基幹系エンジニアなど IT 関連の豊富な知識と経験を持つ職員を多数確保している。資格取得時の報奨金制度により職員のスキル向上を促すとともにキャリア形成を手厚く支援している。また、地元人材の雇用を積極的に進めているほかU・I・Jターンも活用し、雇用の受け皿として地域に貢献している。
- さらに同社は 2009 年にプライバシーマーク<sup>1</sup>を取得、2025 年には情報セキュリティ基本方針を策定した。お客様から預かった情報資産を事故・災害・犯罪などの脅威から守り、お客様ならびに地域社会の信頼に応えるべく、リスク管理体制・コンプライアンス体制の強化・充実に努めている。

<sup>1</sup> 一般財団法人日本情報経済社会推進協会 (JIPDEC) が、事業者の個人情報の取扱いが適切であるかを評価し、基準に適合した事業者が、その旨を示すことができる制度。

## (2) 経営方針

同社は、経営方針として、基本方針に「社会や地域・企業・団体から信頼され必要とされる会社になる」、全社方針に「夢・希望を持って、スピード・チャレンジ&コミュニケーション・チームワークの推進」、活動方針に「お客様第一・現場第一」を掲げている。これらの方針は、ホームページなどを通じて社内外に発信するとともに、朝礼や会議などを通じて職員に周知徹底し社内に浸透させている。

### 【同社の経営方針】

## 経営方針

### 基本方針

「社会や地域・企業・団体から信頼され必要とされる会社になる」  
(社会・地域・企業・団体からの要請や期待されていることが実感できる会社)

### 全社方針

「夢・希望を持って、スピード・チャレンジ&コミュニケーション・チームワークの推進」  
(お客様起点にたった、スピードある積極的なチャレンジ活動とチームワークでの商談・プロジェクト事業の推進および利益の出る企業体質の改善・改革)

### 活動方針

お客様第一・現場第一

1. お客様への提案活動の推進
2. 当社の強みの更なる強化と大黒柱の育成
3. 約束した納期・品質の厳守
4. 技術・ノウハウの追求と研鑽
5. 地域社会および地域企業への貢献
6. 人材を育てる仕組み
7. 職場のオープン化とコミュニケーションの徹底
8. 目標の設定と予算の必達

資料:オーシーエスの Website <https://www.ojiya.co.jp/>

### (3) SDGs達成に向けた取り組み

同社は以下の SDGs宣言を制定し、持続可能な社会の実現に向けて、「働きがいのある職場づくり」を掲げるなど、SDGs達成に向けて積極的な取り組みを行っていく方針を示している。

#### 【同社の SDGs宣言】

**株式会社オーシーエス SDGs宣言**

当社は国連が提唱する「持続可能な開発目標(SDGs)」に賛同し、持続可能な社会の実現に向けた積極的な取り組みを行ってまいります。

**SDGsの達成に向けた取り組み**

**働きがいのある職場づくり**

年齢や性別、出身等で平等や公平性を阻害しない制度を積極的に取り入れ、社員一人ひとりが働きやすい職場環境を構築してまいります。

【具体的な取り組み】

- ・ハラスメント防止宣言の策定
- ・育児休業取得推進
- ・資格取得時の報奨金制度の整備

【今後実現する取り組み】

- ・「くるみん認定」、「えるぼし認定」の取得
- ・やりがいに繋がる人事評価制度の拡充
- ・定年後の延長雇用制度の整備

**環境対策**

業務の見直しを通じ社内のDX化を進めると共に、事業活動を通じて、環境への配慮に取り組んでまいります。

【具体的な取り組み】

- ・再生可能エネルギーの積極活用
- ・使用済みのPCリサイクル
- ・社内照明のLEDへの切り替え
- ・ハイブリッドカー、EVの導入

【今後実現する取り組み】

- ・紙の使用量削減(契約手続きをペーパーレス化)

**情報漏えい防止および法令順守**

プライバシーマークを取得し、リスク管理体制、コンプライアンス体制の強化、充実に努めてまいります。

【具体的な取り組み】

- ・プライバシーマークの取得

【今後実現する取り組み】

- ・衛生管理者の設置
- ・コンプライアンス体制の確立
- ・事業継続計画(BCP)の策定

**地域貢献**

地元小千谷の地域振興事業・文化事業への協賛等を通じて、地域に密着した貢献活動に取り組んでまいります。

【具体的な取り組み】

- ・花火大会への協賛
- ・錦鯉品評会の運営サポート

【今後実現する取り組み】

- ・2022年11月の「世界錦鯉サミット」の対応
- ・錦鯉の生産証明書作成
- ・プログラミング教室等のプロボノ(※)活動

※プロボノ…ボランティア活動の一種で、特に専門スキルや経験をいかして行う活動をさす。

**SDGsとは**

「Sustainable Development Goals(持続可能な開発目標)」の略称で、2015年9月に国連で採択された2030年までに達成すべき国際目標です。「誰一人取り残さない」をスローガンに、貧困、気候変動、人種・性差別、働き方などの社会が抱える様々な問題を解決し、世界全体で明るい未来を目指すための17のゴールと169のターゲットで構成されています。

資料:オーシーエス提供

この方針のもと、具体的な活動として、花火大会への協賛や錦鯉品評会の運営サポートをはじめとした地域振興・文化事業への支援に積極的に取り組んでいる。このほか、まちなかにある地元金融機関の店舗統合後の空き店舗をリノベーションして新本社として活用を予定するなど地域活性化に貢献している。

## 2. KPI の選定

KPI の選定は、以下の観点から適切である。

### (1) KPI の概要

KPI (重要業績評価指標) は、「職員の年次有給休暇の取得率」である。

同社の 2024 年度 (集計期間: 2024 年 10 月 1 日~2025 年 9 月 30 日) の職員の年次有給休暇取得率は 70.4% であり、今後有給休暇の取得向上を通じて、より働きがいのある職場づくりに取り組むことを目指している。

なお、職員の有給休暇取得率は、定量的に確認できるものである。

### (2) KPI の重要性

2018 年に働き方改革関連法が成立し、改正後の労働基準法が 2019 年 4 月から順次施行されている。有給休暇の取得についても年 10 日以上 の年次有給休暇が付与される労働者 (管理監督者を含む) に対して、年次有給休暇の日数のうち年 5 日については、使用者が時季を指定して取得させることが義務付けられることになった。政府は働き方改革を進める中で、労働者の有給休暇の取得を促進させる方向にある。

なお、厚生労働省がまとめた 2025 年の就労条件総合調査によると、労働者の年次有給休暇の取得率は 66.9% となり、2019 年 (52.4%) から 10 ポイント以上上昇している。また、厚生労働省「過労死等の防止のための対策に関する大綱」(2024 年 8 月 2 日閣議決定) において、政府は 2028 年までに「年次有給休暇の取得率を 70% 以上」へとさらに上昇させることを目標として掲げている。こうした中、同社が職員の有給休暇の取得率を引き上げていこうとする取り組みは、政府の目指す方向とも合致している。

加えて、同社は経営方針の中で、「社会や地域・企業・団体から信頼され必要とされる会社になる」と謳っている。この方針を実現していくためには、組織として約束した納期や品質の遵守はもとより、職員一人ひとりの自己研鑽や意欲的な行動、さらにはお客様の立場に立った提案活動の推進が不可欠である。そのためには職員の満足度向上が前提になるとの考えのもと、前述の SDGs 宣言において「働きがいのある職場づくり」をテーマに掲げ、取り組みを着実に進めている。その一環として、有給休暇の取得率を引き上げていくことが重要であることから、同社が目指すべき方向と KPI は一致しており、有意義なものとなっている。

なお、KPI は同社の取締役会で、その達成状況を定期的に確認・協議するなど、経営陣が適切に管理していく方針にある。

### 3. 年次別目標の設定

年次別の目標は、以下の観点から適切である。

#### (1)年次別目標の内容

同社は、KPI である「職員の年次有給休暇の取得率」の年次別目標を設定した。達成目標は判定期（各年度集計期間：毎年 10 月 1 日～翌年 9 月 30 日）ごとに設定されており、毎判定期の達成状況を見て判定する。

なお、同社は第四北越銀行の協力を得て、年次別目標を設定している。

【年次別目標値（白抜きの数値）】

判定期	有給休暇の取得率
2022 年度(実績)	63.5%
2023 年度(実績)	68.1%
2024 年度(実績)	70.4%
2025 年度	73.0%
2026 年度	75.5%
2027 年度	78.0%
2028 年度	80.5%

#### (2)年次別目標の適切性

##### ①同業他社等との比較

厚生労働省がまとめた 2025 年の就労条件総合調査によると、労働者 1 人あたりの年次有給休暇の平均取得率は前述のとおり 66.9%となっている。これに対して、同社の有給休暇取得率は 2024 年度の実績で 70.4%となっており、全国平均を 3.5 ポイント上回るとともに、2028 年に有給休暇平均取得率を 70%にするという政府目標をすでに超えている。

今後同社は、有給休暇取得率を毎年着実に引き上げていき、2028 年度には、2024 年度実績を 10.1 ポイント上回る 80.5%に到達させることを目指している。その達成は難易度が高いことから、同社が掲げる年次別目標は適切であると判断できる。

##### ②達成方法と不確実性要因

有給休暇を取得することによって心身の疲労回復やリフレッシュ効果など、職員にとって大きなメリットがあるほか、同社にとっても職員のモチベーションや生産性の向上、さらに人材の定着率向上も期待できるなどのメリットがある。

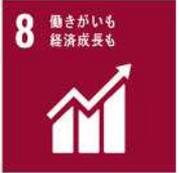
一方、厚生労働省の調査により、「みんなに迷惑がかかる」「後で多忙になる」「仕事の調整が

手間」「職場の雰囲気取得しづらい」などの理由で有給休暇取得へためらいを感じる職員も依然多いことが指摘されている。同社では職員向けの教育を強化することで仕事の互換性を高め、DXの推進により業務の効率化を進めるとともに、ワーク・ライフ・バランスをより進めるための福利厚生制度の拡充などの取り組みを通じて、有給休暇の取得を促していく方針である。

### ③SDGsへの貢献

KPIとして定めた「職員の年次有給休暇の取得率」を引き上げていくことは、SDGs17の目標のうち、具体的には「8.働きがいも経済成長も」のターゲット「8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべての女性と男性にとって、完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)を実現し、同一労働同一賃金を達成する。」の実現に貢献することが期待される。

#### 【SDGsの目標】

SDGsの目標	ターゲット
	<p>8.5 2030年までに、若者や障害者を含むすべての女性と男性にとって、完全かつ生産的な雇用と働きがいのある人間らしい仕事(ディーセント・ワーク)を実現し、同一労働同一賃金を達成する。</p>

資料:「SDGsとターゲット新訳」制作委員会「SDGsとターゲット新訳 Ver.1.2」  
[https://xsdg.jp/pdf/SDGs169TARGETS\\_ver1.2.pdf](https://xsdg.jp/pdf/SDGs169TARGETS_ver1.2.pdf)

## 4. 私募債の特性

私募債の特性は、以下の観点から適切である。

同社は第四北越銀行との間で協議の上、発行条件を決めている。同社は年次別目標の達成状況について、報告期限までに第四北越銀行に対し書面にて報告し、目標数値を達成したことが確認できれば、残存期間中に適用される保証料率が引き下げられることとなっている。

したがって、発行条件と同社の年次別目標に対するパフォーマンスは連動しており、年次別目標達成の動機付けとなっている。

## 5. レポーティング

レポーティングは、以下の観点から適切である。

同社は年次別目標の達成状況について、目標達成状況に関する報告書を報告期限までに第四北越銀行に対し、年に1回提出することになっている。

第四北越銀行は、これにより年次別目標の達成状況に関する最新の情報を入手できるとともに、目標達成状況に関する報告書の内容から年次別目標の達成の判定について評価し、達成した際には保証料率を引き下げる。

以上

## 第四北越リサーチ&コンサルティング 会社概要

社名	第四北越リサーチ&コンサルティング株式会社
代表者	代表取締役 柴山圭一
所在地	〒950-0087 新潟市中央区東大通2丁目1番18号 だいし海上ビル
業務内容	経営コンサルティング事業、経済調査・研究事業、人財育成支援事業
電話	025-256-8110
FAX	025-256-8102

## 留意事項

### 1. 第四北越リサーチ&コンサルティングの第三者意見について

本文書については、貸付人が借入人に対して実施するSDGs リンク・ファイナンスについて、設定する目標や取り組みに対する第三者意見を述べたものです。

その内容は現時点で入手可能な公開情報、借入人から提供された情報や借入人へのインタビュー等で収集した情報に基づいて、現時点での状況を評価したものであり、当該情報の正確性、実現可能性、将来における状況への評価を保証するものではありません。

第四北越リサーチ&コンサルティングは本文書のあらゆる使用から生じる直接的、間接的損失や派生的損害については、一切責任を負いません。

### 2. 第四北越銀行との関係、独立性

第四北越リサーチ&コンサルティングは第四北越フィナンシャルグループに属しており、第四北越銀行および第四北越フィナンシャルグループとの間および第四北越フィナンシャルグループのお客さま相互の間における利益相反のおそれのある取引等に関して、法令等に従い、お客さまの利益が不当に害されることのないように、適切に業務を遂行いたします。

また、本文書にかかる調査、分析、コンサルティング業務は第四北越銀行とは独立して行われるものであり、第四北越銀行からの融資に関する助言を構成するものでも、資金調達を保証するものでもありません。

### 3. 第四北越リサーチ&コンサルティングの第三者性

借入人と第四北越リサーチ&コンサルティングとの間に利益相反が生じるような、資本関係、人的関係などの特別な利害関係はございません。

### 4. 本文書の著作権

本文書に関する一切の権利は第四北越リサーチ&コンサルティングが保有しています。本文書の全部または一部を自己使用の目的を超えて、複製、改変、翻案、頒布等を行うことは禁止されています。